

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(PADA CV NAGAMAS MOTOR CABANG WONOGIRI)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :
BELLA AMELZA JORGI
B 100 160 069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (PADA CV NAGAMAS MOTOR CABANG WONOGIRI)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

BELLA AMELZA JORGI

B 100160069

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Nur Achmad, S.E., M.Si)

NIK 646

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (PADA CV NAGAMAS MOTOR CABANG WONOGIRI)**

**Oleh :
BELLA AMELZA JORGI
B 100160069**

**Telah dipertahankan di deppan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

**Muhammad Solahuddin, S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)**

()

**Nur Achmad, S.E., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)**

()

**Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota II Dewan Penguji)**

()

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



**(Dr. Syamsudin, S.E., M.M.)
NIP.195702171986031001**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Juli 2020

Penulis



BELLA AMELZA JORGI

B 100 160 069

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PADA CV NAGAMAS MOTOR CABANG WONOGIRI)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada CV Nagamas motor cabang wonogiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 35 karyawan yang bekerja di CV Nagamas motor cabang wonogiri dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on improving employee performance with the work environment as an intervening variable on the CV Nagamas wonogiri branch motor. The sample used in this study were 35 employees who worked at CV Nagamas wonogiri branch motorcycles using a questionnaire to collect data. The sampling technique is saturated sampling, which is the technique of determining the sample when a population member is used as a sample. Data analysis techniques using validity test, reliability test and multiple linear analysis. The results of this study indicate that the variable influence of work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline variables have a positive and significant effect on employee work environment. Work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance environment. The work environment has a positive and significant effect on improving employee performance. Then work discipline has a positive and significant effect on employee performance improvement through the work environment. Work motivation has a positive and significant effect on improving employee performance through the work environment.

Keywords: work discipline, work motivation, employee performance, work environment

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia organisasi adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses mempertahankan karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi (Basori, Prahiawan, & Daenulhay, 2017).

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. (Astutik Mardi, 2016). Menurut Arisandy dalam Astutik Mardi (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, disiplin kerja yang terjadi di Dealer CV Naga Mas Motor Cabang Wonogiri Kabupaten Wonogiri yaitu, adanya ketidaksiplinan karyawan pada saat mengantarkan pesanan atau produk sepeda motor pada pelanggan yang tidak tepat waktu dari kesepakatan awal.

Menurut Robbins dalam Hidayat dan Taufiq (2012) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu, selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik (Hidayat dan Taufiq, 2012). Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, motivasi kerja di Dealer CV Naga Mas Motor Cabang Wonogiri Kabupaten Wonogiri yaitu, karyawan harus diperintah dulu oleh atasan agar bias bekerja dengan baik dan karyawan kurang tanggung jawab atas pekerjaannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Budi Setiyawan dan Waridin (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak

organisasi, guna meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Semitto 1982:183 dalam Hidayat dan Taufiq, 2012). Berdasarkan pengamatan sementara peneliti, Lingkungan Kerja di Dealer CV Naga Mas Motor Cabang Wonogiri Kabupaten Wonogiri yaitu, karyawan dapat menciptakan suatu kondisi lingkungan yang nyaman supaya bisa menyelesaikan pekerjaan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

2. METODE

Populasinya karyawan Dealer Naga Mas Motor Cabang Wonogiri Kabupaten Wonogiri berjumlah 35 orang. Jumlah sampel 35 responden. Variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Data yang digunakan adalah kuantitatif, sumber data diperoleh dari data primer yang dikumpulkan peneliti secara langsung dengan kuesioner. Metode analisis data meliputi Uji Instrumen (terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Analisis Regresi, Uji Statistik T (Uji T), Uji Statistik F (Uji F). pengujian hipotesis dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	25	71,4%
		Perempuan	10	28,6%
		Jumlah	35	100%
2	Umur	20 - 25 Tahun	16	45,7%
		26 - 30 Tahun	16	45,7%
		Lebih dari 30 Tahun	3	8,6%
		Jumlah	35	100%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	17	48,6%
		Diploma	4	40%
		S1	14	11,4%
		Jumlah	35	100%
4	Lama Bekerja	1-5 Tahun	25	71,4%
		> 5-10 Tahun	7	20%
		> 10-15 Tahun	3	8,6%
		Jumlah	35	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa: (a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 karyawan (71,4%) sedangkan sisanya 10 responden berjenis kelamin perempuan (28,6%). (b) Karakteristik responden berdasarkan umur terdiri dari 16 karyawan berumur antara 20 sampai 25 tahun (45,7%), 16 karyawan berumur antara 26 sampai 30 tahun (45,7%) dan 3 karyawan berumur lebih dari 30 tahun (8,6%). (c) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 17 karyawan (48,6%), selanjutnya 4 karyawan berpendidikan terakhir diploma (40%) dan 14 karyawan berpendidikan terakhir S1 (11,4%). (d) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh 25 karyawan dengan lama bekerja selama lebih dari 1 sampai 5 tahun (71,4%), selanjutnya 7 karyawan telah lama bekerja selama lebih dari 5 tahun sampai 10 tahun (20%) dan 3 karyawan telah lama bekerja selama lebih dari 10 tahun sampai 15 tahun 8,6%).

3.2 Hasil Analisis

Tabel 2. *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,852
	X1.2	0,753
	X1.3	0,791
	X1.4	0,636
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	0,831
	X2.2	0,784
	X2.3	0,590
	X2.4	0,837
	X2.5	0,798
Lingkungan Kerja (Z)	Z.1	0,848
	Z.2	0,822
	Z.3	0,720
	Z.4	0,768
	Z.5	0,753
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,892
	Y.2	0,756
	Y.3	0,775
	Y.4	0,810
	Y.5	0,855

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki outer loading sebesar $> 0,7$, tetapi terdapat 2 indikator yang memiliki outer loading $< 0,7$ namun menurut (Ghozali, 2016) outer

loading diantara 0,5 sampai 0,6 masih bisa ditoleran sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dikatakan layak atau valid untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. *Construct Reliabilty and Validity (AVE)*

<i>Construct Reliabilty and Validity</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.569	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan	0.671	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja	0.614	<i>Valid</i>
Motivasi Kerja	0.598	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan sajian tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Disiplin Kerja > 0,5 atau sebesar 0.569, untuk nilai variabel Kinerja Karyawan > 0,5 atau sebesar 0.671, untuk nilai variabel Lingkungan Kerja > 0,5 atau sebesar 0.614, dan untuk nilai variabel Motivasi Kerja > 0,5 atau sebesar 0.598. Hal ini menunjukkan setiap variabel telah memiliki *discriminant validty* yang baik.

Tabel 4. *Construct Reliabilty and Validity (Composite Reliability)*

<i>Construct Reliabilty and Validity</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,840	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,910	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,888	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,880	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari variabel Disiplin Kerja > 0,7 atau sebesar 0,840, untuk nilai variabel Kinerja Karyawan > 0,7 atau sebesar 0,910, untuk nilai variabel Lingkungan Kerja > 0,5 atau sebesar 0,888, dan untuk nilai variabel Motivasi Kerja > 0,5 atau sebesar 0,880. Dilihat dari nilai *composite reliability* masing-masing variabel yang nilainya > 0,7 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut *reliable*.

Tabel 5. *Construct Reliabilty and Validity (Croncbach's Alpha)*

<i>Construct Reliabilty and Validity</i>	<i>Croncbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,742	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,876	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,842	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,826	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Croncbach's alpha dari variabel Disiplin Kerja > 0,7 atau sebesar 0,742, untuk nilai variabel Kinerja Karyawan > 0,7 atau sebesar 0,876, untuk nilai variabel Lingkungan Kerja > 0,5 atau sebesar 0,842, dan untuk nilai variabel Motivasi Kerja > 0,5 atau sebesar 0,826. Dilihat dari nilai

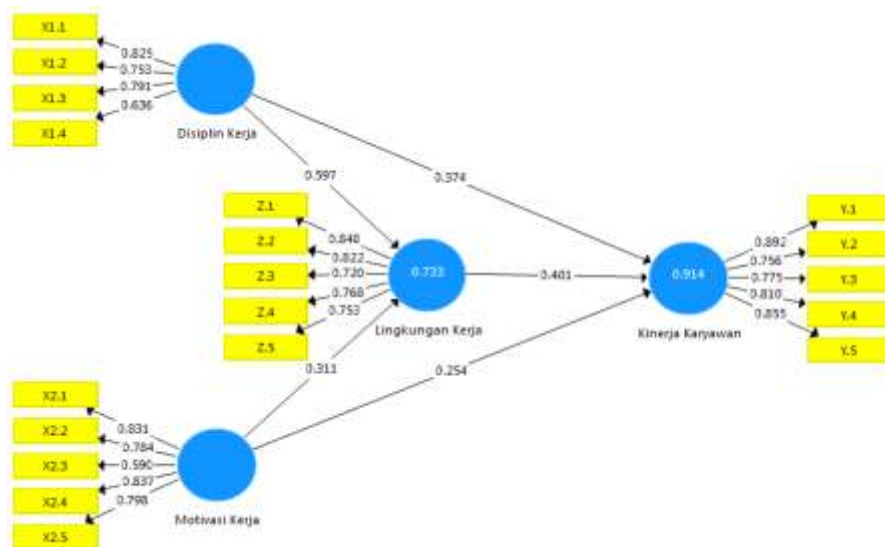
Cronbach's alpha masing-masing variabel yang nilainya $> 0,7$ menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. *Colinierity Statistics* (VIF)

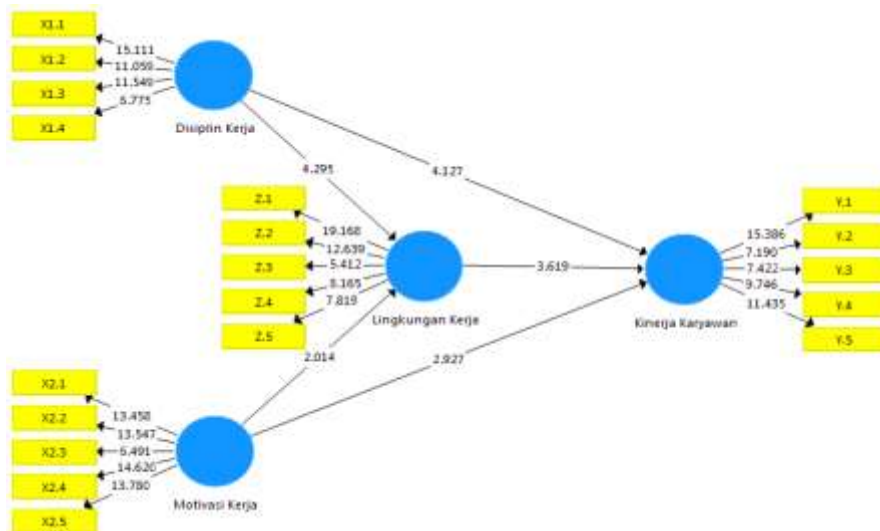
<i>Colinierity Statistics</i> (VIF)	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja		3,672	2,338	
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja		3,745		
Motivasi Kerja		2,699	2,338	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil dari *colinierity statistic* (VIF) untuk melihat uji *multicolinierity* dengan hasil nilai *inner* dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,672 dan disiplin kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 2,338. Kemudian nilai dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,745. Nilai variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,699 dan nilai variabel motivasi kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 2,338. Dari masing-masing variabel nilai VIF nya < 5 maka tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas, sehingga lolos uji multikolinearitas.



Gambar 1. *Outer Model*



Gambar 2. Inner Model

Uji *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada gambar 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa *path coefficient* terbesar ditunjukkan dari pengaruh didiplin kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 4,295. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh didiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,127. Pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,619. Pengaruh terbesar keempat adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,927. Sedangkan, pengaruh terkecil adalah pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 2,014.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Tabel 7. *R Squares*

<i>R Squares</i>	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Lingkungan Kerja	0,733	0,716
Kinerja Karyawan	0,914	0,905

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel *R Square* digunakan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap lingkungan kerja dan besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap

lingkungan kerja sebesar 0,733 atau 73,3% dan besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,914 atau 91,4%.

Adapun hasil perhitungan dari *Q Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q \text{ Square} &= 1 - [(1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,733^2) \times (1 - 0,914^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,537289) \times (1 - 0,835396)] \\
 &= 1 - [(0,462711)(0,164604)] \\
 &= 1 - 0,076 = 0,924
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai dari *Q Square* sebesar 0,924. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 92,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

Tabel 8. *Path Coefficients*

<i>Path Coefficients</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (Ts)</i>	<i>T Tabel (Tt)</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,374	4,127	2,040	0,000	Positif Signifikan
Disiplin Kerja → Lingkungan Kerja	0,597	4,295	2,040	0,000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,401	3,619	2,040	0,000	Positif Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,254	2,927	2,040	0,004	Positif Signifikan
Motivasi Kerja → Lingkungan Kerja	0,311	2,014	2,040	0,045	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 9. *Path Coefficients 2*

<i>Path Coefficients</i>	<i>Hipotesis</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (Ts)</i>	<i>T Tabel (Tt)</i>	<i>Keterangan</i>
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	H ₁	0,374	4,127	2,040	Positif Signifikan
Disiplin Kerja → Lingkungan Kerja	H ₂	0,597	4,295	2,040	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	H ₃	0,401	3,619	2,040	Positif Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	H ₄	0,254	2,927	2,040	Positif Signifikan
Motivasi Kerja → Lingkungan Kerja	H ₅	0,311	2,014	1,696	Positif Signifikan pada alfa 10%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai *t statistics* dari pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar 4,127 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,374 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Nilai *t statistics* dari pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar 2,927 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,254 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Nilai *t statistics* dari pengaruh langsung disiplin kerja terhadap lingkungan kerja lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar 4,295 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,597 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja diterima.

Nilai *t statistics* dari pengaruh langsung motivasi kerja terhadap lingkungan kerja lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar 2,014 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,311 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,045. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_4 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja diterima.

Nilai *t statistics* dari pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari *t* tabel yaitu sebesar 3,619 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,401 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_5 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. *Indirect Effects*

<i>Indirect Effects</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics (Ts)</i>	<i>T Tabel (Tt)</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,240	2,488	2,040	0,013	Positif Signifikan
Disiplin Kerja → Lingkungan Kerja					
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan					
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,311	1,999	1,969	0,046	Positif

Berdasarkan tabel 10 Dapat diketahui nilai *t statistics* pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja lebih besar dari *t* tabel (2,040) yaitu sebesar 2,488 dengan besar pengaruh 0,240 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,013. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja adalah positif signifikan maka H_6 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja diterima.

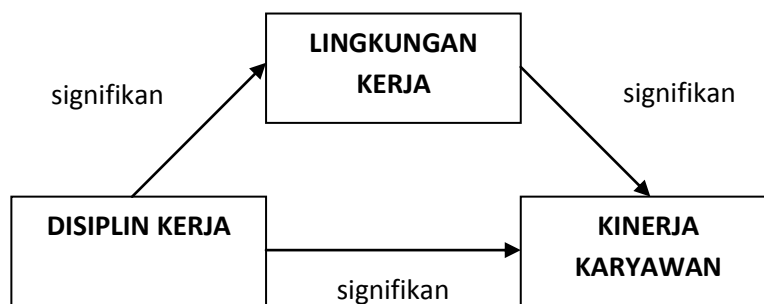
Nilai *t statistics* pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja lebih besar dari *t* tabel (1,969) yaitu sebesar 1,999 dengan besar pengaruh 0,311 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,046. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja adalah positif signifikan maka H_7 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja diterima.

Tabel 11. *Total Effects*

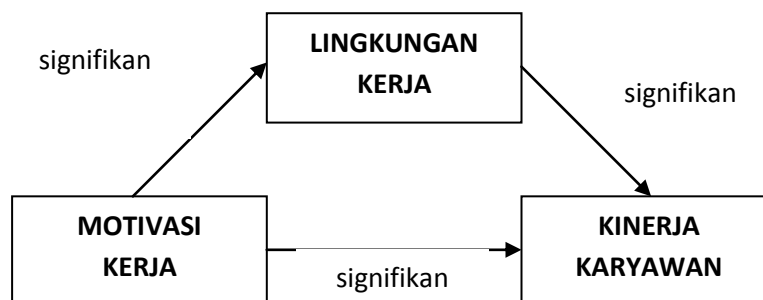
<i>Total Effects</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,613	6,530	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja → Lingkungan Kerja	0,597	4,295	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,401	3,619	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,378	3,719	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja → Lingkungan Kerja	0,311	2,014	0,045	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 11 dan gambar 3 dapat diketahui bahwa hubungan yang signifikan terjadi pada variabel disiplin kerja terhadap lingkungan kerja dengan angka signifikansi 4,295, pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan angka signifikansi 3,619, pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dengan angka signifikansi sebesar 6,530. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan *partial mediation*.



Gambar 3. Total Hubungan X_1 terhadap Z Melalui Y



Gambar 4. Total Hubungan X_2 terhadap Y Melalui Z

Berdasarkan tabel 11 dan gambar 4 dapat diketahui bahwa hubungan yang signifikan terjadi pada variabel motivasi kerja terhadap lingkungan kerja dengan angka signifikansi 2,014, pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan angka signifikansi 3,619, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dengan angka signifikansi sebesar 3,719. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan *partial mediation*.

3.3 Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t statistics* lebih besar dari *t* tabel (2,040) yaitu sebesar 4,127 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,374 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,000. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka kinerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dan Astutik (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan CV Naga Mas Motor terlihat dari tidak adanya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, ketika ada perintah dari

atasan akan langsung dikerjakan oleh karyawan dan selalu memperhatikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t statistics* lebih besar dari *t* tabel (2,040) yaitu sebesar 2,927 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,254 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,004. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka kinerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paputungan (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan CV Naga Mas Motor dapat terlihat dari kepuasan mereka pada gaji yang diterima, kemudian adanya penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan karyawan merasa senang apabila pekerjaan mereka dihargai oleh atasan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t statistics* lebih besar dari *t* tabel (2,040) yaitu sebesar 4,295 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,597 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,000. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka lingkungan kerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih dan Julaela (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan CV Naga Mas Motor dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang baik seperti ruang kerja yang memberikan kenyamanan, lingkungan kerja yang tenang dan bebas kebisingan dan tata letak peralatan kerja diperhatikan dengan baik oleh perusahaan.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t statistics* lebih besar dari *t* tabel (2,040) yaitu sebesar 2,014 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,311 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,045. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka kinerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Motivasi kerja pada karyawan CV Naga Mas Motor yang membentuk kemampuan karyawan untuk dapat bekerja dengan

baik dan sesuai prosedur dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman karena tata letak kantor sangat diperhatikan oleh perusahaan.

e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t statistics* lebih besar dari *t* tabel (2,040) yaitu sebesar 3,619 dengan besarnya pengaruh sebesar 0,401 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,000. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka kinerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan CV Naga Mas Motor sangat diperhatikan oleh perusahaan untuk memberikan kenyamanan bagi para karyawan supaya mereka dapat bekerja dengan tenang sehingga hasil kerja para karyawan akan maksimal.

f. Pengaruh Disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat nilai *t statistics* pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja lebih besar dari *t* tabel (2,040) yaitu sebesar 2,488 dengan besar pengaruh 0,240 dan *p values* < 0,05 sebesar 0,013. Artinya tingginya disiplin kerja yang dimiliki karyawan CV Naga Mas Motor dapat menaikkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Dengan kata lain adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ketaatan para karyawan sebagai bentuk disiplin kerja dengan ditunjang oleh lingkungan kerja yang nyaman, tenang dan membuat pekerja merasa aman akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang dibebankan pada mereka dapat terselesaikan sesuai batas waktu yang ditentukan.

g. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat *t statistics* pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja lebih besar dari *t* tabel (2,040) yaitu sebesar 1,999 dengan besar

pengaruh 0,311 dan $p\text{ values} < 0,05$ sebesar 0,046. Artinya tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan CV Naga Mas Motor dapat menaikkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Dengan kata lain adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penghargaan yang diberikan perusahaan pada karyawan yang berprestasi membuat semua karyawan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya dan didukung dengan lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman membuat tujuan mereka pada peningkatan kinerjanya akan lebih mudah tercapai.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Naga Mas Motor. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka kinerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka kinerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka lingkungan kerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka kinerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan.
- 5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka kinerja karyawan pada CV Naga Mas Motor akan mengalami kenaikan.
- 6) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan. Artinya tingginya disiplin kerja yang dimiliki karyawan CV Naga Mas Motor dapat menaikkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Dengan kata lain adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 7) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan. Artinya tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan CV Naga Mas Motor dapat menaikkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Dengan kata lain adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Saran untuk CV Naga Mas Motor sebaiknya terus meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja karena telah terbukti secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan kearah yang positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan CV Naga Mas Motor.
- 2) Saran bagi peneliti selanjutnya dengan objek yang relevan sebaiknya menambah variabel independen supaya variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat lebih tergambarkan dengan baik, juga menambah jumlah sampel yang seharusnya diteliti supaya hasil yang perolah dapat benar-benar mewakili populasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik Mardi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *14*(2).
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Dan Manajemen Tirtayasa*, *1*(2), 149–158.
- Hidayat, Z., & Taufiq, muchamad. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *2*(1), 79–97.
- Hotlan, S., & Lidia, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA, *5*(1).
- Istiqomah, S. N. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta ,dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, *19*(1), 89–97.
- Noviawati, dian rizki. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource Pt. coca-cola Distribution Indonesia, Surabaya), *4*, 1–12.
- Noviawati dian rizki. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas, *4*(1), 61–76.

- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca, *1*(4), 679–688.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA*, *9*(1), 44–53.
- Sumowo, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava – lava Hostel dan Resto Probolinggo Seno Sumowo Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Email : senosumowo@unmuhjember.ac.id PENDAHULUAN Di dalam kehidupan seha. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, (2), 49–60.